

FEMA
FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS

MANOEL OSTROSKI JUNIOR

ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ASSIS – SP
2014

MANOEL OSTROSKI JUNIOR

ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Projeto de Pesquisa apresentado ao curso de Direito da Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA como requisito para a conclusão de curso sob a orientação do Prof. Luis Antonio Ramalho Zanoti.

ASSIS – SP
2014

FICHA CATALOGRÁFICA

JUNIOR, Manoel Ostroski

Assédio Moral na Administração Pública / Manoel Ostroski Junior. Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA – Assis, 2014.
63p.

Orientador: Luiz Antonio Ramalho Zanoti

Trabalho de Conclusão de Curso – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA.

1. Assédio. 2. Trabalho. 3. Administração Pública

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a meu pai (in memoriam) e à minha mãe, pela bravura, garra e dedicação a este seu filho e à minha família, em especial a minha esposa, a meus filhos, que são minha razão de vida, juntos sempre me encorajaram a esta árdua caminhada para, enfim, este objetivo alcançar.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por esta dádiva cedida primeiramente;
em seguida ao meu Orientador Prof. Dr. LUIZ ANTONIO RAMALHO ZANOTI,
a quem agradeço de maneira especial, por sua paciência, pela compreensão
e deveras dedicação;
a todos meus professores, docentes de imensa valia e hombridade;
aos meus dois grandes estros, meus filhos Angelo e Augusto
a Gislene, que sempre ao meu lado ficaste motivando por dias afins
a Geni, minha querida mãe que em minha ausência amparou os meus;
a todos amigos que pude compartilhar de suas presenças e amizade onde na
luta diária do aprendizado estavam juntos e apoiando.
Muitíssimo obrigado por tudo...

EPIGRAFE

“...Você aprende que realmente a vida tem valor
e que você tem valor diante da vida! Nossas dádivas
são traidoras e nos fazem perder o bem que
poderíamos conquistar se não fosse o medo de
tentar”.

William Shakespeare

RESUMO

O trabalho trata da presença de assédio moral na Administração Pública em geral, analisando condutas que venham a caracterizar esse ato ilícito, os agentes praticantes do ato, suas causas, a natureza jurídica do instituto, as modalidades e a normatização já trazida à questão. O presente trabalho estuda o assédio moral praticado no âmbito da Administração Pública, perquirindo no tocante a repercussão jurídica para o agressor, para vítima e o no próprio Estado-empregador e mostrando um panorama jurisprudencial, notadamente sob a visão nuclear dos direitos do empregado e a necessidade de sua proteção.

Palavras-chave: assédio moral, Administração Pública

ABSTRACT

The paper deals with the presence of bullying in public administration in general; analyzing conduct that would characterize this tort, practitioners' agents act, its causes, the legal nature of the institute, the methods and the regulation has brought, the issue. This paper studies the bullying practiced in Public Administration, inquiring concerning the legal repercussions for the perpetrator to the victim and the employer in own-state and showing a jurisprudential outlook, especially in view of the nuclear, rights of the employee and the need for its protection.

Keywords: bullying, Public Administration.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	11
2. O ASSÉDIO MORAL	14
2.1 LEGISLAÇÃO	17
2.2 A MORAL	20
2.3 IDENTIFICAÇÃO DA AGRESSÃO	21
2.4 SUJEITOS	25
3. A IMPORTÂNCIA DA PROVA E A DIFICULDADE DE PROVAR	27
3.1 ÔNUS DA PROVA	30
4. O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	32
4.1 EFEITOS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO ASSÉDIO MORAL	34
CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
BIBLIOGRAFIA	37

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem por foco demonstrar o assédio moral na constância das relações de trabalho na esfera administrativa, bem como, a identificação de seus sujeitos e a dificuldade de provar.

Traremos a baila, seu reflexo psicológico na vida familiar e no trabalho, buscando analisar também os procedimentos dos quais o agente utiliza para sucumbir provas e mistificar a agressão.

O Brasil tem se discutido pouco sobre a exposição dos trabalhadores no tocante a constrangimento, vexames, agressões verbais, isolamentos geográficos, tratamentos diferenciados e humilhações causadoras de danos psíquicos. Destacaremos que a vítima do dano tem o direito da tutela jurisdicional do Estado.

O assédio moral na administração pública mostra-se um paradigma intangível de se romper diante da hierarquia. Não há que se diferenciar o assédio moral nos universos públicos e privados, porém o assédio na esfera pública torna-se mais grave em razão da hierarquia.

A hierarquia é princípio do serviço público trazida para compor a organização e a ordem, para que chegue ao bem comum que é a razão da administração pública. A hierarquia traz ao servidor a subordinação entre a função e a instituição, não sendo para que haja uma divisão de casta, pondo maior capacidade entre o funcionário acima em relação ao subalterno, a hierarquia vem a organizar as funções para desenvolver com lisura os atos administrativos gerais.

O Estado através da justiça demonstra os direitos assegurados às vítimas do assédio moral com as indenizações, mas vale ressaltar que as empresas e a administração pública estão buscando um novo prisma sobre o assunto, pois entendem que o trabalhador saudável produz mais assim, devemos clarear sobre a dimensão do tema para que sua diminuição ocorra, trazendo um bem estar social no ambiente de trabalho.

1. O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana alicerçado na nossa Constituição Federal em seu Art. 1º inciso III, traz ao ordenamento jurídico luz a legitimação da ordem Estatal de promover as garantias fundamentais da pessoa.

Nesta baila este princípio importante elencado em nossa Constituição mostra seu caráter de viabilizar direitos básicos resguardados ou gerir meios para seu exercício.

A dignidade da pessoa humana vem além da nossa magna carta citada como fundamento previsto na Convenção Americana dos Direitos Humanos (Pacto de San José 1969) promulgada pelo Decreto 678, de 6 de novembro de 1992.

Art.11 – Proteção da honra e da dignidade:

I - “Toda pessoa tem direito ao respeito da sua honra e ao reconhecimento de sua dignidade”.

Vimos uma diferenciação entre pessoa e coisa citada por Kant onde vislumbra o pensador que coisa se tem valor relacionado à economia, podendo ser vendido ou trocado, diferentemente da pessoa humana onde não se avalia por preço muito menos se troca com valor econômico. Mesmo buscando-se conceituar este princípio fundamental o ideal seria a buscar incessante de forma, meios e essencialmente normas para proteger e preservá-la. Como escrita por Kant:

Os seres cuja existência depende não em verdade da nossa vontade, mas da natureza tem, contudo, se são seres irracionais, apenas um valor relativo como meio, e, por isso se chamam *coisas*, ao passo que seres racionais se chamam pessoas, porque a sua natureza os distingue já como fins em si mesmos, quer dizer, como algo que não pode ser empregado como simples meio e que, por conseguinte limita nessa medida todo o arbítrio (e é um objeto de respeito). (KANT, 1995, p. 65)

O trabalho humano deverá por cumprir esse fundamento garantido constitucionalmente buscando além dos vários ramos do direito o Direito do Trabalho que visa a doutrinarem nas relações contratuais entre empregado e empregador, mormente que seja preservada a dignidade da pessoa humana.

Segundo as palavras de Delgado (2006, p.205):

[...] para se ter dignidade não é preciso necessariamente se ter direitos positivados, visto ser a dignidade uma intrínseca condição humana. De toda forma, quanto à sua proteção, reconhece-se que o Estado, pela via normativa, desempenha função singular para a manutenção da dignidade do homem.

O Estado como tutor das normas tem por dever buscar a proteção, legitimando uma vida social com igualdade gerando um conforto para o ser humano na carência inevitável de se preservar a dignidade da pessoa humana com primazia fundamental como redigida em nossa carta magna em seus primeiros artigos mostrando sua imensa valoração alcançada.

Este princípio comportado em nossa Constituição é inerente a toda pessoa humana, sem distinção de sexo, cor, idade, raça ou religião. Não temos que graduar entre uma ou outra pessoa, não havendo hierarquia, o fato simples de ser humana já enseja o respeito a este princípio.

Paralelo aos princípios fundamentais regidos pela carta magna em 1988, a dignidade da pessoa humana num contexto nuclear podemos afirmar que sobre ele norteiam os demais princípios de forma sistematizada, pois a afirmação dos direitos fundamentais tem por finalidade de fato proteger a dignidade da pessoa humana, ditando as condições corretas para sobrevivência.

[...] a dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão a respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos [...]. (MORAES, 2004, p. 52)

A dignidade tem sua raiz no latim *dignitas*, que significa virtude, consideração, honra. Dignidade relaciona a liberdade que a pessoa possui para conviver, praticar, gozar, buscar uma vida saudável espelhada nas relações com o próximo para conviver em sociedade.

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste

sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos. (SARLET, 2001, p. 60).

O autor vem demonstrar que o ser humano de maneira distintiva possui essa qualidade para trazer a plena diferença entre os demais seres vivos, distinção esta que traz o respeito social devido tão quão daqueles que devem o proteger, diante da violação deste fundamento primordial para suas condições relacionadas ao bom convívio social.

Ao findo, vemos que a conceituação traz caminhos difíceis de tornar-se uma reta uniforme, porquanto sua história complexa buscada atualmente nos revela que bastando ser um fundamento de tamanha importância foi fundada em nossa Constituição Federal restando ser respeitada e apoiada pelo Estado de direito.

2. ASSÉDIO MORAL

O Assédio Moral teve estudos iniciados na área de sociologia e psicologia, no âmbito jurídico estuda precocemente esse conceito relacionando convenientemente nas relações de trabalho, sua raiz etimológica traz como Assédio = Vem do latim ADSEDERE, “sentar-se em”, de AD, “a, em”, mais SEDERE, sentar-se. Ao assediar uma cidade, os atacantes metaforicamente “sentavam junto” dela; Moral do latim Morais, “comportamento adequado de uma pessoa em sociedade”, literalmente “relativo às maneiras, ao comportamento”, de MOS, “costumes, maneiras, modo de agir”. Sendo chamado também em outros países de Terror Psicológico (Portugal), Harassment, Emotional abuse ou Mistreatment (Estados Unidos), Mobbing (Alemanha, Escandinávia e Itália), Harcèlement Moral (França), Bullying (Inglaterra), Ijime, Mora-hara, moral harassment ou Murahachibu (Japão) e Acoso Moral (Espanha). O Assédio em nossa língua podemos concluir que seja uma violência psicológica ou moral, humilhação no trabalho, assédio psicológico, psicoterror, coação moral, molestamento, manipulação perversa no ambiente de trabalho. (Site:http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13018&revista_caderno=4 – Acesso 03/06/2014 às 18:33h).

Dizemos então que o assédio moral nada mais é que uma exposição do trabalhador, funcionário a humilhantes situações rotineiras no percurso de sua jornada de trabalho, ou seja, no desempenho de suas funções profissionais com mero intuito de minorizar o trabalhador, minando sua saúde física e mental. Entendemos que há uma relação genérica a discriminação, eis que esse comportamento tem viés principal de excluir a pessoa do ambiente de trabalho tornando insustentável sua permanência no trabalho em razão do ambiente hostil instalado.

A vítima sofre por vez um isolamento no trabalho, cobrança exacerbada de trabalho rigoroso com pretexto de maltratar mentalmente; temos também a ignorância da presença da pessoa no ambiente; comentários sexistas, relacionadas à intimidade da vítima. Esses exemplos trazem a tona elementos comprobatórios de relevância ao comportamento do assediador, para tanto esse processo do assedio moral deve-se ter repetição na conduta, ser ofensiva ou humilhante de fato e a busca e necessidade do dano psíquico emocional.

O comportamento em questão visa unicamente expor a vítima ao ridículo, a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes figurando para a configuração

do agressor a adoção deste tipo de procedimento. No entanto tal modalidade tem que a vítima sentir a agressividade do comportamento, deve ser capaz de constranger, vexar, produzir sentimentos de humilhação e inferiorização.

Não há na jurisprudência, bem como, na doutrina um parâmetro temporal para aferir um arco temporal suficientemente extenso que de causa real de fato a derradeira perseguição causada pelo assediador, fato este que caracteriza a conduta pela repetição do comportamento dentro deste arco, tanto quanto um mero ato de agressão moral ou física mesmo com o objetivo psicológico com caráter esporádico não devemos aferi-lo como assédio moral mesmo gerando condição indenizável ao ato em concreto não há que alinhar ao assédio moral.

Há de fato um fator particular de união entre essas condutas agressivas. Temos o declínio das condições de trabalho minimizando a vítima ao ponto de excluir do emprego, ou que seja a massificação psicológica do ambiente trazendo a vítima como única maneira de ver-se liberta o pedido de exoneração, dispensa do serviço, aposentadoria precoce ou licença para tratamento de saúde.

Leymann diz:

O Assédio Moral é a deliberada degradação das condições de trabalho, por meio do estabelecimento de comunicações antiéticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição por longo tempo de duração de um constrangimento hostil que um superior ou colega(s) desenvolve(m) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura. (Revista Visão Jurídica n.º 31. São Paulo. Editora Escala. 2009. p. 81).

O comportamento é gerado por superior hierárquico ou mesmo colegas de trabalho com o intuito de ridicularizar, humilhar, constranger com caráter pessoal ou profissional de gerar danos físicos e psíquicos caracterizando enfim o assédio moral.

Apregoa Nascimento (2004):

O assédio moral (*mobbing, bullying, harcèlement moral*), ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador há situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. (<http://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho>)

O autor descreve com clareza a caracterização oportuna da conduta que gera o assédio moral de fato, informando da constância do comportamento abusivo, suas intenções, suas consequências e resultados de maneira pessoal e profissional. A dignidade da pessoa humana protegida pela nossa constituição cidadã é ofendida com tais condutas.

2.1 LEGISLAÇÃO

O Brasil não possui ainda uma lei federal disciplinada para o assédio moral, contudo há no âmbito de tramitação junto ao Congresso Nacional cerca de 11 PL (Projetos de Lei) para a inserção de pontos importantes sobre o assédio moral destacando alterações a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) quanto à proibição do comportamento assediador, mudança no Estatuto dos Servidores da União (Lei n. 8112/92) coibindo a prática de assédio moral no serviço público federal; inclusão de tipo penal no Código Penal tendo previsto como crime o assédio moral, dentre outros.

A competência sobre o direito do trabalho no tocante a legislar nos é sabido que é privado à União, como dita a art. 22, I da Carta Magna. Como é notório nosso ordenamento jurídico contemporâneo não traz consigo leis trabalhistas e sim normas meramente administrativas visando regular condutas existentes entre a Administração Pública e os contratados. A prática fundamental haveria de ser a criação de norma com caráter federal e inserir na CLT, anulando transferência, demissão, punição disciplinar e a dispensa relacionada ao descumprimento da norma, trazendo a faculdade a vítima sobre a rescisão indireta, sem o direito de pretear a devida indenização sobre dano ocasionado.

Podemos destacar normas estaduais diplomadas sobre a proibição de conduta do assédio moral entre os servidores das esferas de Federação, como os Estado de Goiás (Lei n. 17.161/2010), Rio Grande Sul (Lei Complementar n.12.561/2006), Rio de Janeiro (Lei n.3.921/2002), Mato Grosso (Lei Complementar n. 04/1990), São Paulo (Lei. 422/2011) e Distrito Federal (Lei 2.949/2002).

Na relação municipal vislumbra alguns normativos coibindo o assédio moral entre seus servidores como o município de Sete Lagoas (Lei n. 7.223/2006), Americana (Lei n. 3.671/2002), Salvador (Lei n. 6986/2006), Londrina (Lei n. 9.897/2005), Iracemápolis (Decreto n. 1.134/2001), Bagé (Lei n. 4.027/2003), Campinas (Lei n. 11.409/2002), São Paulo (Lei n. 13.288/2002), Amparo (Lei n. 3.234/2006), Sorriso (Lein.1.210/2004).http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13018&revista_caderno=4 Acesso 05/06/2014

Em 2002, um informe ditando formas de conduta que caracteriza o assédio moral mostrando mais típicas ou comuns foi elencado pela Organização Internacional do Trabalho própria para elaborar normas internacionais referentes às questões do Direito do Trabalho. Citamos mesmo com este informe há na Convenção 111 da OIT que vem pactuar as proibições sobre qualquer discriminação de profissão e emprego, que o Brasil pactuou em 1968. Devendo assim ser observados dentro do ordenamento jurídico interno como subprincípios sendo por cada membro aderente o dever de proteger e normatizar esses direitos.

Já observamos julgados dos tribunais favoráveis quanto o assédio moral, a ênfase dada é em face da ruptura dos princípios apregoados em nossa Constituição cidadã. Tão quanto a valorosa dignidade da pessoa humana posta no artigo 1º inciso III, artigo 6º que demonstra os direitos sociais destacando o direito ao trabalho e a essência do artigo 5º ressaltando os direitos individuais e coletivos.

Recurso de revista. Assédio Moral.

Recurso calcado em violação literal de disposição de lei federal afronta direta e literal à Constituição Federal e divergência jurisprudencial. Segundo o e. TRT da 20ª Região, o Autor, após propor ação na Justiça do Trabalho contra a Petrobras, foi transferido para uma sala, juntamente com outros dois empregados que também haviam ajuizado ações trabalhistas, e lá permaneceu por cerca de dois meses, sem receber tarefa ou atribuição alguma, com redução de 40% de sua remuneração, sofrendo ameaças de transferência para local inóspito no interior da Amazônia, sendo informado que a sala em questão havia sido apelidada de senzala, até que veio a pedir aposentadoria sofrendo de gastrite e vermelhidão no rosto. Ora, para se reformar tal entendimento, forçoso seria o reexame de todo o conjunto probatório dos autos, procedimento vedado nesta esfera ordinária, por óbice da Súmula 126 do Tribunal Superior do Trabalho, inviabilizando-se a aferição de violação dos dispositivos 5º, V e X, da Constituição e 186 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. Redução do quantum indenizatório. Recurso calcado em violação literal de disposição de lei federal e afronta direta e literal à Constituição Federal. No tocante ao valor arbitrado à condenação, constata-se que o Tribunal Regional do Trabalho entendeu ser razoável a quantia de R\$ 120.000,00 (cento e vinte mil reais), considerando a gravidade da lesão e a finalidade pedagógica da cominação, que deve garantir uma compensação ao ofendido pelo sofrimento decorrente do dano

que lhe foi causado. Incólumes os dispositivos 5º, V e X da Constituição e 944 e 945 do Código Civil. Recurso de revista não conhecido. Multa do Artigo 475-J, do CPC. Aplicabilidade ao processo do trabalho. Ofenda ao devido processo legal. Recurso fundamentado em afronta direta e literal à Constituição Federal e divergência jurisprudencial. A aplicação da penalidade prevista no artigo 475-J, do CPC, ofende o devido processo legal por adotar regra inexistente no processo do trabalho e com ele incompatível. Precedentes do TST. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 5º, LIV, da Constituição Federal e provido. Conclusão: Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.

2.2 A MORAL

Moral é o aglomerado de regras inseridas pela educação, cotidiano, cultura e tradições, e que norteiam o comportamento pessoal no interior de uma sociedade. A raiz em Latim da palavra tem origem em “*morales*” que traz como significado, é relativo aos costumes. <http://www.significados.com.br/moral/> acesso 05/06/2014 as 18:18h

Essas regras moldadas pela moral amparam a trajetória das relações interpessoais, ou seja, o modo de agir das pessoas, esta palavra traz o mote relativizado com a moralidade e com os bons costumes. De fato é uma associação dos valores e convenções tratados de maneira coletiva por cada cultura ou sociedade diante do pensamento individual, este distinguindo o bem do mal, ou a violência da paz e da harmonia.

Honestidade, a bondade, a virtude, o respeito, o caráter, a hombridade, etc., são princípios morais que determinam em cada individuo seu sentido moral. As relações saudáveis e harmoniosas e a conduta humana são regidos por esses valores universais.

Diante das normas instituídas por um determinado grupo social ou pela sociedade o comportamento do homem é orientado pela moral. A ética e a moral buscam o bem-estar social, porem seu desvairo esta tendência da ética em julgar o comportamento moral no meio social que cada indivíduo convive.

A moral na filosofia rebusca uma significação mais vasta que ética, definindo-a como as ciências do espírito, contemplando as manifestações no ser humano que não são expressamente físicas.

Hegel fez a diferenciação entre a moral objetiva, que remete para a obediência às leis morais (estabelecidas pelos padrões, leis e tradições da sociedade); e a moral subjetiva, que aborda o cumprimento de um dever pelo ato da sua própria vontade. <http://www.significados.com.br/moral/> Acesso 05/06/2014 as 18:20h

2.3 IDENTIFICAÇÃO DA AGRESSÃO

A identificação da agressão deve seguir algumas condições concretas para de fato haver propriamente sua caracterização segundo Robson Zanetti nos traz, a seguir: (2008, p. 28 e seguintes):

- Repetição

A repetição pode ser do mesmo ato ou da mesma omissão ou então dos atos e omissões diferenciados. [...] A repetição não deve ser vista de forma isolada, pois, pode haver a repetição de atos e não haver a frequência e duração, o que poderia a não levar ao assédio.

É importante ser analisado cada ato, pois um ato pode parecer sem importância, mas atrás dele está escondida uma catástrofe (Leyman apud Zanetti, 2008, p.30). Ainda é preciso saber que um ato só não é assédio, pode ser outra violência psíquica, como por exemplo, uma calúnia.

- Ato abusivo ou hostil realizado ou não

O assédio moral se caracteriza pela ação ou omissão de atos abusivos ou hostis (art. 186 a 188, do Código Civil) realizados de forma sistemática e repetitiva durante certa duração e frequência de forma consciente. [...] O diagnóstico do assédio recai sobre critérios de repetição, frequência e duração de práticas hostis. Desta forma, práticas hostis pontuais não levam necessariamente ao assédio, como por exemplo, um estado de cólera excepcional. (Grebot apud Zanetti, 2008, p. 29).

- Constância

Estudos foram realizados por Heiz Leymann (apud Grebot, 2007 apud Zanetti, 2008, p. 31), o qual através de dados estatísticos concluiu que as pessoas assediadas sofriam práticas hostis ou abusivas pelo menos uma vez por semana.

- Duração

A duração média dos ataques tem que ser de 6 (seis meses), segundo estudo estatístico realizado por Heiz Leymann. Assim como na frequência, esta é a regra, havendo exceções.

- Dolo do assediador na realização de atitudes hostis

Existe esta necessidade de intenção porque pode acontecer que haja somente um mal entendido por falta de comunicação ou de educação mesmo. Nestes casos, os “assediadores” podem reconhecer seus erros, mudar de comportamento e pedir desculpas. Se eles fazem isso não se pode falar de assédio. (Hirigoyen, 1998 apud Zanetti, 2008, p. 34).

A intenção deve ser provada por quem alega o assédio moral, com o intuito de que, com isso, não haja mal entendidos.

- Objetivo do assediador

O objetivo do assediador pode ser o de simplesmente querer destruir psicologicamente outra pessoa, o que lhe poderá gerar danos à saúde e também pode ser o de fazer com que ela não trabalhe mais com ele.

Assim, não havendo estes objetivos, não fica configurado o assédio moral, como bem se vê no julgado abaixo que não responsabilizou o empregador porque este não tinha a intenção de perseguir o suposto assediado.

Assédio moral. Descaracterização. Tratamento deselegante. Ofensa não pessoal. Se as atitudes do preposto não se dirigiam de forma específica à reclamante, não tinham por finalidade impeli-la a deixar o emprego ou aceitar alteração prejudicial de seu contrato de trabalho, não configurada a ofensa pessoal e nem se pode tomar tal conduta como revestida da gravidade necessária para a caracterização do assédio moral. TRT – 3ª Região. Recurso Ordinário. Processo nº 03595-2005-091-03-00-3. Data de publicação do DJMG: 09/05/2006, p. 17. 6ª Turma. Relatora Convocada: Taísa Maria Macena de Lima.

- A influência dos aspectos culturais

Os aspectos culturais dentro de uma determinada região devem ser mensurados, pois, se levarmos em conta que o assédio depende da intenção em assediar uma ou mais pessoas, pode ser que numa empresa seja normal tomarem certas atitudes e em outra não, ou seja, fazer um empregado “pagar vários micos” pela baixa produtividade frente aos demais é hábito dentro de uma organização, não representa nenhuma ofensa e em outra é uma ofensa.

- Deve ser atingida a saúde do assediado

É importante que fique provado que o assediado foi atingido em sua saúde, seja ela física e/ou mental, pois vários sintomas nascem do assédio. Tanto é verdade que existe esta necessidade de ser atingida a saúde da vítima que a teoria do assediado moral cresceu após Heinz Leymann ver o sofrimento psíquico e físico de trabalhadores e ir analisar o porquê deste sofrimento, ou seja, ele não se baseou em pessoas que não estavam sofrendo nada.

TRT-PR-28-11-2006 Assédio Moral x Dano Moral. A prática de assédio moral no âmbito trabalhista ocasiona graves lesões de ordem psíquica e ou física ao trabalhador, configurando inegável dano à sua moral. TRT-PR-02529-2005-562-09-00-9-ACO-34151-2006-4ª. Turma. Relator: Luiz Celso Napp. Publicado no DJPR em 28-11-2006.

Assédio moral. Indenização. Caracterização. O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador. TRT – 2ª. Região. Recurso Ordinário. Data de julgamento: 06/02/2007. Relator: Eduardo de Azevedo Lima. Acórdão nº 20070074237. Processo nº 00030-2006-047-02-00-2. Ano: 2006. 11ª Turma. Data de publicação: 06/03/2007.

- A agressão deve ser durante a jornada de trabalho, no ambiente de trabalho e no exercício de suas funções.

Para que fique caracterizado o assédio nas relações de trabalho, o assediador deve agir no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, pois se agir fora de suas funções não haverá a responsabilidade do empregador, já que este não terá como fiscalizar a vida privada do trabalhador.

Indenização por dano moral. O assédio moral é a exposição do trabalhador as situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. TRT DA 2ª. REGIÃO – Acórdão nº20070426362 – Processo nº 00437-2006-314-02-00-3 – Ano 2006 – 12ªTurma. Data de publicação: 15/06/2007

<http://g1.globo.com/jornal-hoje/videos/t/edicoes/v/dez-denuncias-de-assedio-moral-no-trabalho-sao-registradas-por-dia-no-pais/3377032/>

Moral – é a livre deliberação racional sobre como queremos viver, conjunto de princípio que se obriga a seguir livremente, razão, atividade intelectual.

2.4 SUJEITOS

Não existe posição definida de vítima ou agressor relacionadas com as figuras do empregado, empregador ou superior hierárquico na questão do assédio moral deve haver um estudo no caso concreto a verificar as posições que também podem ser alteradas.

Existe uma frequência da posição de chefe como agressor, mas não é rito seguido e sim normalmente ocorre o assédio moral provindo de superior hierárquico (vertical), de companheiros de mesma hierarquia funcional (horizontal), pode ocorrer à omissão do superior no comando quando seu poder em alguma razão não esta sugerido e sim posto em um subalterno (ascendente). Acredita-se haver facilitação em abusar deste poder quando este o detém ensejando uma mesquinhez profissional do chefe, uma autoestima ínfima e, conseqüentemente uma busca incessante do superior com o poder detido em ser admirado e com elevado destaque.

No tocante as vitimas do assédio vemos os empregados mais suscetíveis da agressão àqueles que possuem diferenças com os padrões estabelecidos pela empresa, também observamos as pessoas atípicas, as que exercem uma competência expressiva ou que na empresa o espaço ocupado por ela é sempre ampliado, colaboram também para vitimas aqueles que têm baixa produção e aqueles que utilizam em razão de suas fragilidades de licenças médicas. Pesam sobre essas pessoas características próprias como ingenuidade, boa educação, crentes nas pessoas em face das palavras proferidas, não possuem em senso critico latente. O assediador busca furtar para si, digamos um algo a mais que a vitima demonstra possuir e por isso é escolhida.

Este norte buscado pelo assediador de maneira tirana se faz para a minimizar a estima da vitima levando ela a ter confusão e até alcançar um sentimento fragilizado de culpa, desacreditando em si. Emocionalmente fica debilitado adotando alguns comportamentos que não condizem com sua conduta costumeira esses de fato cometidos por indução do agressor. Os demais empregados passam a desconfiar da

vitima, isolam, e são seduzidos a crer que de alguma forma consciente ou inconsciente a vitima cooperou para a própria agressão.

Guedes, classifica o agressor, a vítima e os espectadores como os sujeitos no terror psicológico no trabalho. (site: www.assediomoral.org)

Guedes enfatiza que o assédio moral no trabalho, demonstra além da modalidade vertical (empregadores e chefes contra subordinados), como verifica também a modalidade horizontal (colegas de trabalho do mesmo grau hierárquico), acrescenta o modo ascendente - é o *mobbing* de baixo para cima (subordinados que se amotinam e aterrorizam um superior, normalmente utilizando atos de sabotagem do seu trabalho). Não obstante a raridade dessas modalidades, elas são tão cruéis quanto à vertical, e produzem danos graves à integridade física, psíquica e moral das vítimas. (site: www.assediomoral.org)

3. A IMPORTÂNCIA DA PROVA E A DIFICULDADE DE PROVAR

Zanetti saliente essa importância para requerer sua efetividade, será necessário à vítima provar não somente os fatos, como também o prejuízo psíquico e físico, pois, se não fosse necessária esta última prova, uma imensidão de abusos poderia ocorrer.(2008, p. 116)

Os fatos devem ser provados pela vítima, não bastará somente ela alegar que lhe foram praticados atos hostis.

Através dos fatos é que o trabalhador provará que o empregador não cumpriu com sua obrigação de garantir a segurança e a saúde do trabalhador. Se não forem provados os fatos, não haverá direito a indenização. (Zanetti, Robson 2008, p. 116).

Danos morais – Não configuração – Ausência de prova do ato antijurídico supostamente praticado pelo empregador. O reconhecimento do dano moral exige prova inconteste do ato antijurídico praticado pelo empregador. Indefere-se o pedido de indenização quando não há elementos que demonstrem a ocorrência do fato considerado como gerador do dano. TRT-6ª Região. RO nº 01208.2005.006.06.00.4. Relatora: Valéria Gondim Sampaio. Data de publicação: 02/08/2006. 1ª. Turma.

Temos que a prova do dano há de ser latente para e devida reparação, agora no tocante as provas do fato podemos arguir livremente em varias formas que podemos elencar:

- ✓ E-mails;
- ✓ Redes sociais
- ✓ Gravações telefônicas desde que não por terceiros que seria meio fraudulento o qual não é aceito pela legislação sendo prova ilícita
- ✓ Rol de testemunha. (mesmo que seja uma apenas)

Danos morais – Provas de agressões verbais

Indenização: Da síntese dos fatos e das provas colhidas na instrução do feito, pode-se concluir que, embora não haja prova da autoria do dano físico sofrido pela reclamante, não se pode negar ocorrência de agressão moral. Inclusive, em sendo ela presenciada, com certeza, por pelo menos um colega de trabalho já é suficiente para conceder publicidade ao fato. TRT – 6ª Região. RO01007.2004.008.06.00.9. Data de publicação: 21/09/2005. Relator: Bartolomeu Alves Bezerra.

É clarividente que esse tipo de agressão denota uma condição de difícil produção de provas, pois o agressor nega veementemente sua conduta hostil e aqueles que

presenciam tais fatos ficam temerários em depor contra o agressor de maneira que possuem relação na mesma empresa e até de cunho de subordinação hierárquica. No entanto demonstraremos a seguir decisões de nossos tribunais proferidas no sentido da negativa do assédio moral por insuficiência de prova em processos na esfera trabalhista em busca de indenização pelo dano sofrido com referencia a citada agressão: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia>>, acesso em 24 de junho de 2014.

Assédio moral e sexual. Reparação. *Onus Probandi*. É inegável a dificuldade da produção de prova quanto à ocorrência de assédio moral e sexual, e é exatamente em função desse fato irrecusáveis que, se vierem aos autos indícios reveladores da prática do aludido ilícito, a indenização por danos morais é medida que se impõe. Recurso Ordinário provido. (TRT 14. Região—RO – Proc. 00638.2008.032.14.00-4 - Recurso Ordinário -Órgão Julgador: 2ª Turma - Relatora: Desembargadora Socorro Miranda – Julgamento: 14/05/2009)

Assédio Moral. Inexistindo nos autos qualquer prova acerca de suposto terror psicológico dirigido a trabalhador derivado de uma conduta reiterada e discriminatória dos representantes do empregador, não há que se falar na configuração de assédio moral, mormente se os depoimentos do reclamante nada restar narrado de forma a caracterizá-lo robustamente e a prova testemunhal rechaçar a sua configuração. (TRT-14 - Recurso Ordinário: RO 71820080321400 - Relator (a): Juíza Federal do Trabalho convocada Arlene Regina do Couto Ramos Julgamento: 21/05/2009 - Órgão Julgador: Segunda Turma - Publicação: DETRT14n. 094, de 25/05/2009).

Assédio Moral. Alegação. Alegação. Ônus da prova – Tendo a trabalhador apedido o reconhecimento de rescisão indireta e danos morais, apresentando como causa de pedir supostas humilhações por parte da representante da ora recorrida, seu era o ônus de provar as alegações, nos termos do art. 818 da CLT c/c inciso I do art. 333 do CPC. Assim não tendo se desincumbido a contento, atrai seja mantida a sentença que julgou improcedentes os pedidos.

(TRT-14 – Recurso ordinário: RO 1320074041400 RO Relator(a): Juíza Vânia Maria da Rocha Abensur - Julgamento: 20/02/2008 -Órgão Julgador: Primeira Turma - Publicação: DETRT14 n.034, de25/02/2008).

Assédio Moral. Ausência de prova. O caso em exame deve ser analisado sob a linha de visada da responsabilidade civil subjetiva, de modo que somente surgirá a obrigação patronal de compensar lesão aos atributos da moral obreira se ficar suficientemente provado o dano, a conduta dolosa ou culposa da empregadora e o nexo de causalidade, ressaltando que o ônus de provar a concomitância destes requisitos incumbe ao autor porquanto implica na demonstração do fato constitutivo do seu direito, conforme previsão inserta no art. 818 da CLT c/c art. 333, I, do CPC. Deixando, o obreiro, de produzir prova hábil a comprovar o alegado assédio moral, não há como impingir à sua empregadora o dever de indenizar eventual dano extrapatrimonial sofrido. Recurso da ré ao qual se dá provimento. (TRT-23 – Recurso ordinário: RO 944200800223000-MT Relator(a): Juiz Convocado Paulo Arrionuevo - Julgamento: 18/03/2009 – Órgão Julgador: 2ª Turma - Publicação: 24/03/2009).

Conforme afirmam Freitas; Heloni e Barreto (2011, p, 77):

A maior dificuldade no que concerne à penalização do assédio moral é justamente a sua “invisibilidade” e, portanto, o alto grau de subjetividade

que está envolvido na questão. O nexo causal, ou seja, a comprovação da relação entre a consequência (no caso, o sofrimento da vítima) e sua causa (no caso, a agressão), indispensável na esfera criminal, nem sempre é aparente. Isso porque tais humilhações são, geralmente, perpetradas “com luvas”, ou seja, sem deixar as digitais do agressor.

O mote da prova no assédio moral só coexiste evidencialmente em relação ao dano causado se comprovadas de maneira probatória na resolução do direito pleiteado em juízo, deverá haver assim veracidade para consagrar seu deferimento e enfim sua justiça almejada.

3.1 ÔNUS DA PROVA

Devemos no íterim dessa caracterização das provas demonstrarem o que segue os entendimentos doutrinários e judiciais em referencia a inversão do ônus da prova no assédio moral e, vemos esse instituto não esta predominante quando da agressão; Segundo Robson Zanetti (2008, p. 125), “as provas no assédio moral devem ser feitas pelo Reclamante (art. 333-I do Código de Processo Civil), tanto dos fatos, como do prejuízo e seu nexos causal”.

O art. 333, do Código de Processo Civil, assim dispõe:

Art. 333. O ônus da prova incumbe:

I – ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Do reclamante era o ônus da prova (art. 333-I do CPC), do qual não se desincumbiu a contento. TRT – 6ª Região. RO 1092-2002-007-06-00-7. 3ªTurma. Juíza Relatora: Virgínia Malta Canavarro. “o julgamento estabeleceu que o trabalhador deve provar a existência do nexos causal entre o comportamento deduzido como vexatório de quem lhe deu trabalho e o prejuízo a sua saúde” (Suprema Corte Italiana –Cassazione 2.5.2000, n. 5491, *in* RCDL 2000, 778).

O ônus da prova incumbe à parte que alega um fato do qual pretende que lhe resulte um direito. Independem de prova os fatos em cujo favor milita presunção legal de existência ou veracidade (CPC 334, IV). Melhor, o ônus incumbe à parte a qual existe a presunção. (Malta, 2006, p. 365).

As provas no assédio moral têm uma complexidade impar, sua dificuldade na produção traz a vitima mais um sofrimento psicológico uma vez que por ser penoso provar tais atitudes hostis, humilhações, agressões morais, fato motivador afirmado é a negativa do agressor. Portanto a vitima deve nas relações laborais diárias vir a registrar de forma detalhada o assédio, guardar possíveis provas como e-mails, bilhetes, mensagens e reportar aos seus pares as agressões e destes fixar uma relação proximal para buscar seu testemunho tentando diminuir dele seu receio e possíveis retaliações que poderia haver.

A vítima deve demonstrar a prova dos fatos para que haja a indenização estas provas são livres sendo admitidas quaisquer previstas no direito. No entanto as

provas dos danos seja o psíquico ou físico este devera ser destacado por um medico atestando sua existência para haver o nexo de causalidade entre o dano sofrido e a relação laboral podemos usar de referencia o que estabelece o art. 2º da Resolução nº 1.488 de 11 de fevereiro de 1998, do Conselho Federal de Medicina:

Art. 2º - Para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar:

- I - a história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal;
- II - o estudo do local de trabalho;
- III - o estudo da organização do trabalho;
- IV - os dados epidemiológicos;
- V - a literatura atualizada;
- VI - a ocorrência de quadro clínico ou sub-clínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- VII - a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros;
- VIII - o depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- IX - os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam ou não da área da saúde.

4. O ASSÉDIO MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A administração pública compreende a atividade administrativa exercida pelo Estado, por meio de seus órgãos e agentes com seus fins específicos submetido à ordem constitucional e legal tendo como destinatários os próprios indivíduos. O Estado é sabido que pode prestar por si mesmo as atividades administrativas como podem também através de outros sujeitos, transferindo o exercício de sua atividade para outros sujeitos, fenômeno este chamado de centralização e descentralização.

Sobre este prisma a administração pública é integrada por pessoas nas quais chamamos de agentes públicos respectivamente com suas funções específicas na estrutura estatal. Valemos por destacar que a Administração Pública por ser jungida por um regime jurídico administrativo, ou seja, prerrogativas e sujeições que devem ser observadas e respeitadas têm princípios preceituados no art. 37 caput da nossa Constituição Federal de 1988, instrumentos estes que buscam equilíbrio entre os direitos dos administrados e as prerrogativas de Administração Pública. São eles:

Princípio da Legalidade - Este princípio conduz os agentes da administração, pois para qualquer atividade deve haver lei anterior que o autorize, pois a vontade da administração deve estar expressa em lei. Portanto quaisquer atos praticados sem previsão legal será inválido.

Princípio da Moralidade - Refere à atuação ética dos agentes buscando uma reputação, comportamento tendente ao objetivo que é senão o interesse público, pois a função pública a qual foi nomeado exige o mínimo ético esperado pela sociedade.

Princípio da Impessoalidade - É consagrada a impessoalidade na tratativa de todos os administradores sem que haja discriminação ou favoritismo, ou seja, é senão a luz do princípio da igualdade ou isonomia sendo aplicado na administração pública.

Princípio da Publicidade - Para que haja um controle da conduta dos agentes, os atos administrativos merecem ter ampla divulgação, ou seja, como é norteada a administração pública pelo interesse público os atos não poderão ser ocultos.

Princípio da Eficiência - Eficiência já traduz que os serviços públicos prestados devem buscar perfeição, presteza e rendimento funcional, ou seja, o administrador deve fazer uma boa gestão.

Sobre a administração pública posto uma síntese da organização e suas premissas, passamos então ao aprofundamento do tema deste trabalho, qual seja, o assédio moral na Administração Pública.

O assédio no serviço público vem numa crescente importância à medida que ações judiciais trazem a luz esse problema recorrente na Administração pública, as condutas que caracterizam o assédio afrontam os fundamentos do Estado Democrático de Direito Brasileiro alicerçados na nossa Carta Magna de 1988, que valora a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. Valendo-se ainda do fator discriminação, distinção, exclusão ou restrição dos direitos humanos e liberdades fundamentais ferindo sobremaneira o princípio da isonomia dentro do ambiente de trabalho.

Estatisticamente tem aumentado ou pelo menos teve seu registro crescido, pois salienta os procedimentos primariamente tidos como naturais e inevitáveis, com a contemporânea ordem jurídica, vem sendo reconhecidos como humilhantes e inconvenientes, assim sendo, inaceitáveis.

4.1 EFEITOS PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral deve ser analisado primeiramente como um fator de risco a saúde da vítima, destarte de doenças laborais, equiparadas a acidente de trabalho. Afetando sobremaneira a Administração Pública quanto aos custos operacionais, pois o empregado ficará afastado das funções fruindo licença médica, no entanto ficara impossibilitada de prover a Administração pública de concurso para suprir essa lacuna na prestação do serviço, e a vítima mesmo afastada possui liame jurídico com a Administração devendo ainda custear todo risco do assédio moral.

Sendo observado que a vítima mesmo na fruição de sua licença médica poderá ainda não ser suficiente para sua higidez psíquica e física podendo ter caráter permanente conduzindo a inatividade remunerada. Outra questão buscada é a qualidade do serviço público prestado pela vítima antes de seu diagnostico, trazendo falta de motivação, absenteísmo, possíveis falhas nas atividades ferindo um dos princípios da administração pública que é o da eficiência. Norte alcançado ainda e de repercussão digna é que a Administração Pública será atingida drasticamente por ser sua a responsabilidade pelos danos causados por seus agentes e que venham a atingir terceiros.

A Constituição Federal regula a matéria no art. 37, §6º, que tem a seguinte redação: As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Contudo, sobre a hipótese da pratica do assédio moral no Âmbito da Administração Pública será havida pelo Estado esta conduta como pertinente a si próprio.

A responsabilidade do Estado na seara do assédio moral tem na sua configuração a exigência de três pressupostos, quais sejam que tenha ocorrido o fato administrativo, entendido como qualquer conduta que caracteriza o assédio por parte do empregado público; que a vítima tenha experimentado o dano do assédio moral ou patrimonial e enfim o nexo de causalidade entre o dano e o fato administrativo.

A constituição no tocante a responsabilidade tem num de seus textos duas relações jurídicas distintas – a primeira mostra o liame do lesado ao Estado enquanto a segunda casa o Estado ao seu agente, assim a primeira objetiva e a segunda

subjetiva. A subjetiva demonstra o direito de regresso do Estado, prevista no final do parágrafo 6º, do art. 37, da Constituição Federal alicerçando seu direito de Estado regressar contra o agente causador do dano oriundo do assedio moral no que perpez a indenização a vitima, comprovada a atuação culposa do agente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resta vista que o assédio moral vem a ser toda e qualquer conduta abusiva que, de maneira intencional e no íterim de uma frequência venha a ferir a dignidade e a integridade seja física ou psíquica de uma pessoa, obtendo a valência da perda de seu emprego ou por demais degradando seu ambiente de trabalho. Essas condutas abusivas em conjunto lesam o preceituado no art. 5º de nossa Constituição cidadã que seja o princípio da dignidade da pessoa humana, tão primário e árduo ao Estado Democrático de Direito.

Este humilde trabalho busca demonstrar os danos físicos e psíquicos gerados pelo assédio moral no ambiente de trabalho do serviço público, tendo como protagonista o empregado público sendo ora agente ora vítima.

Visto que existe um empenho árduo da comunidade médica no desenvolvimento de pesquisas sobre os danos físicos e psicológicos a saúde do empregado. O Estado como o grande leviatã e na função empregador deve como prisma tomar medidas de coibição de tais condutas em mote de sua responsabilidade constitucional, prevenindo o assédio em qualquer esfera administrativa que para tanto a prevenção sempre gera menos ônus ao Estado haja vista que o custo de uma vítima indenizada ou um empregado público aposentado precocemente será bem maior.

Temos, portanto uma evolução das relações trabalhistas cabe então regular a proibição do assédio moral de qualquer empregado trazendo os preceitos elencados e essenciais dos direitos fundamentais alinhados pela nossa Constituição Federal promulgada em 1988.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constituição Federal da República Federativa do Brasil

Disponível - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
Acesso 03/06/2014 as 18h20min

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

FREITAS; HELONI; BARRETO. **Assédio moral no trabalho**. 4ª. Ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

LEYMANN, Heinz. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Revista Visão Jurídica n.º 31. São Paulo. Escala. 2009.

KANT, Immanuel. **Crítica da razão pura**. Tradução de Valério Rohden. São Paulo: Abril Cultural, 1974.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Prática do processo trabalhista**. 34. ed. São Paulo: LTr, 2006

MORAES, A. de. A. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. JusNavigandi, Teresina, ano 8, n. 371, 13 jul. 2004.
Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em: 06/06/2014

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. São Paulo: Livraria do Advogado, 2001.

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. Livro digital (E-book), publicado 9/12/2008 em: <<http://www.webartigos.com>>.

Site (Referencias Eletrônicas):

http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13018&revista_caderno=4 - Acesso 03/06/2014 às 18h33min

www.assediomoral.org. Acesso em: 03/06/2014 às 19h05m

<http://economia.estadao.com.br/noticias/sua-carreira,confira-se-voce-esta-sendo-vitima-de-assedio-moral-no-trabalho,1505489> - Acesso 06/06/2014 às 19h12min
<http://jus.com.br/artigos/5433/o-assedio-moral-no-ambiente-do-trabalho> - Acesso 03/06/2014 às 18h41min

<http://www.significados.com.br/moral/> - Acesso: 22/06/2014 às 15h49min

<http://julyanascursoni.blogspot.com.br/2009/10/o-valor-da-vida.html>-Acesso
06/06/2014 as 18:30min